

Communiqué de Presse - 3 juillet 2014

La rotation de l'emploi sur le marché belge de l'emploi n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant la crise

Info – équipe de chercheurs DynaM, HIVA – KU Leuven (Institut de recherche sur le travail et la société) :

Prof. Ludo Struyven ▪ 0485-160886 ▪ ludo.struyven@kuleuven.be

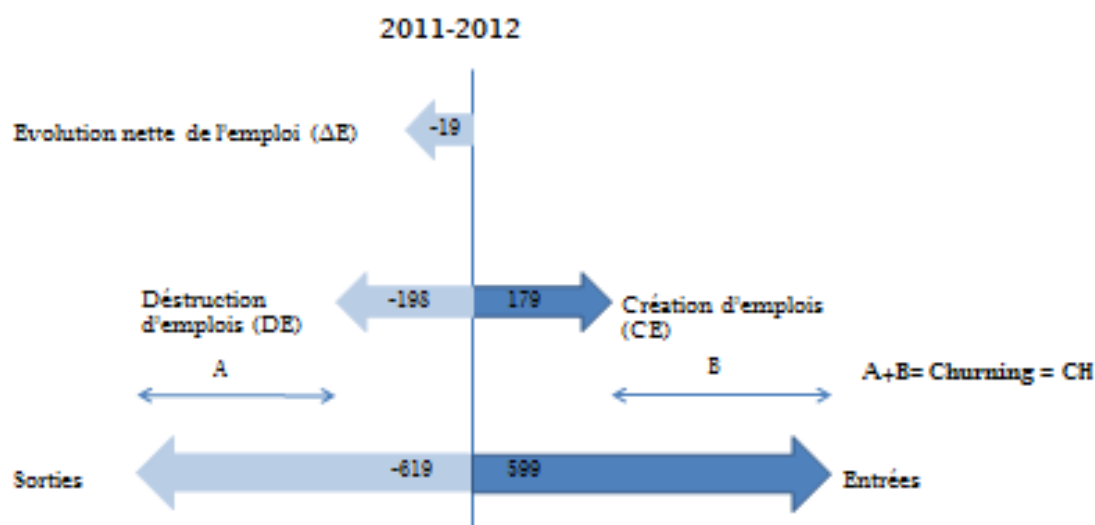
Steven Bulté 016-323334 ▪ steven.bulte@kuleuven.be

*Une nouvelle étude de l'institut de recherche HIVA – en collaboration avec Federgon et l'ONSS dans le cadre du projet DynaM – identifie pour la première fois la rotation de l'emploi sur le marché belge de l'emploi. **Presque 7 travailleurs sur 10 qui entrent dans une entreprise concernant des changements d'emploi au sein d'un ensemble d'emplois existants.** Une constatation marquante est que cette rotation d'emploi externe a fortement diminué depuis le début de la crise économique et n'a toujours pas retrouvé son niveau d'avant la crise. Cela prouve que la dynamique du marché belge de l'emploi a diminué durant la crise économique : les travailleurs sont devenus prudents dans leur comportement de recherche d'un nouvel emploi convenable et les employeurs ont adapté leur comportement de recrutement à la conjoncture économique incertaine. C'est un effet caché de la longue crise qui traîne en longueur sur le marché de l'emploi – la plus longue période de crise depuis la Deuxième Guerre mondiale. La diminution de la rotation de l'emploi concerne surtout les jeunes.*

Presque 7 travailleurs sur 10 qui entrent dans une entreprise concernant des changements d'emploi au sein d'un ensemble d'emplois existants

Quand on parle de conjoncture du marché de l'emploi, l'accent se situe généralement sur l'évolution du chômage ou sur l'addition des créations et destructions d'emplois. De tels chiffres font cependant fi de flux conséquents de travailleurs sur le marché de l'emploi, qui ne sont pas relatés au recrutement afin de remplir de nouveaux emplois créés ou qui ne sont pas le résultat de destruction d'emplois. La plus grande partie des flux des travailleurs – quasi 7 sur 10 de tous les mouvements – concernent plutôt un changement d'emploi dans un ensemble de lieux de travail *existants*. Ces flux sous-jacents sur le marché de l'emploi sont également appelée « churning », ou rotation externe de l'emploi. Le taux de churning peut-être calculé comme suit : la proportion de cette rotation externe de l'emploi par rapport au taux d'emploi moyen sur une certaine période.

Figure 1 : diverses dynamiques sur le marché du travail : dynamique du recrutement et dynamique des travailleurs
(ensemble de données DynaM ; source : ONSS et HIVA-KU Leuven)



Diminution du churning depuis le début de la crise économique

La rotation externe de l'emploi se situe en Belgique encore toujours à un niveau inférieur au niveau d'avant crise. Le taux de churning en 2011-2012 s'élevait à 24% contre 26% en 2007-2008. La diminution du taux de churning s'est surtout passée durant la période 2008-2009 (-3%) et a continué durant la période 2009-2010 (-1%). Une période de faible conjoncture érode, chez les travailleurs et les employeurs, la confiance dans le processus de matching sur le marché de l'emploi et la volonté de prendre de nouveaux engagements.

Tableau 1 : taux de réallocation d'emplois, taux de réallocation de main-d'œuvre et taux de churning en Belgique, 2006-2012 (ensemble de données DynaM; source: ONSS et HIVA-KU Leuven)

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
(1) Taux de création d'emplois	7%	7%	6%	6%	6%	5%
(2) Taux de destruction d'emplois	5%	5%	6%	5%	5%	6%
(3) Taux de réallocation d'emplois (1)+(2)	12%	12%	12%	11%	11%	11%
(4) Taux d'entrée	19%	20%	17%	17%	18%	17%
(5) Taux de sortie	18%	18%	18%	16%	17%	18%
(6) Taux de réallocation de main-d'œuvre (4)+(5)	37%	38%	35%	33%	35%	35%
(7) Taux de churning (6)-(3)	25%	26%	23%	22%	24%	24%
(8) Part du churning dans la réallocation de main-d'œuvre : (7)/(6)	68,5%	69,4%	66,7%	67,0%	69,7%	69,4%

Légende :

(7) Durant la période 2011-2012, on constate par 100 travailleurs, 24 mouvements de travailleurs qui concernaient des changements d'emploi parmi un ensemble d'emplois existants.

(8) Sur 100 mouvements de travailleurs vers et à partir d'entreprises dans la période 2011-2012, 69,4% concernaient des emplois existants.

(1) (2) Pour tous les 100 emplois effectifs en 2011, une création de 5 emplois s'est réalisée entre 2011 et 2012 (=taux de création d'emplois). Pour tous les 100 emplois effectifs en 2011, 6 emplois ont disparu entre 2011 et 2012 (taux de destruction d'emplois). En totalité le nombre de salariés s'élevait à 3 843 772 en 2011. Un an plus tard, en 2012, ce chiffre était 0,4% plus bas (= évolution nette de l'emploi).

(4) et (5) Dans la période 2011-2012, sur 100 travailleurs, il y avait 17 nouveaux et 18 sortants.

L'économie, ainsi que les travailleurs individuels et les employeurs paient un prix pour la diminution du churning

Le churning est un facteur critique sur un marché du travail flexible, qui rend des emplois disponibles pour d'autres jeunes diplômés, des personnes sans emploi ou des travailleurs d'autres entreprises. Quand le churning diminue, cette chaîne est rompue. La dynamique sur le marché du travail ralentit ou se paralyse. Une étude aux États-Unis a démontré que la perte d'efficacité annuelle due à une diminution du churning durant la récente période de récession est estimée à 0,4% du PIB. Dans cette optique, un recul du taux de churning a un coût économique important qui reste sous le radar.

En période de faible conjoncture, les travailleurs continuent à s'accrocher à un emploi qui ne leur convient pas (p.e. surqualifié) et dont ils ne sont pas heureux. Cela signifie moins de churning et cela a en outre un impact sur l'évolution salariale des travailleurs. Les personnes qui choisissent de leur propre gré de changer d'emploi font généralement un pas en avant au niveau financier. Cela vaut surtout pour les jeunes travailleurs au début de leur carrière professionnelle. En même temps, en période de crise, les employeurs hésitent à leur tour à remplacer les travailleurs partis.

Moins chez les travailleurs plus âgés

Il est intéressant de constater que 70% des entreprises belges ne connaissent aucun churning. Le taux de churning varie également fortement de secteur en secteur. L'industrie connaît par exemple un faible taux de churning (en moyenne 14 pourcent sur la période 2006-2012). Seul le secteur public connaît encore un faible pourcentage, avec 12 pourcent. Celui du secteur de l'enseignement et du non-marchand se situe à 17 et 19 pourcent. Notre recherche constate que le secteur avec le taux de churning le plus élevé est le celui des « services administratifs, auxiliaires et spécialisés » (60%). Ce phénomène s'explique en partie par le fait que la rotation de l'emploi est très élevée dans les services professionnels et d'affaires et par le fait que ce secteur englobe le travail intérimaire.

Il ressort également de notre recherche que la probabilité de churning augmente selon que les entreprises comptent plus de travailleurs à temps partiel dans leur personnel. Les entreprises avec plus de la moitié de travailleurs à temps partiel ont même 26 pourcent en plus de probabilité de churning que le groupe avec 0 à 6 pourcent de temps partiel. Les travailleurs à temps partiel semblent être plus mobiles.

Le churning est également lié à l'âge moyen du personnel d'une entreprise. Quand une entreprise a un personnel plus âgé, il y ressort un taux de churning plus faible. Ce phénomène peut éventuellement s'expliquer par l'augmentation de la rémunération des travailleurs avec l'ancienneté et les avantages qui y sont liés. Quand l'âge moyen d'une entreprise se situe entre 25 et 29 ans, le taux de churning augmente jusqu'à 71%. Entre 30 et 34 ans, il se situe à 36 pourcent. Dans les entreprises avec un âge moyen qui se situe autour de 40 ans, le taux de churning diminue déjà à 13 pourcent.

Lecture supplémentaire :

Steven Bulté & Ludo Struyven (2014) Le churning : nouvel indicateur de l'efficacité de l'adéquation sur le marché du travail. Étude de la littérature et analyse pour le marché du travail belge pendant la période 2006-2012, www.dynam-belgium.org

DynaM est le fruit d'une collaboration entre l'HIVA-KU Leuven, l'ONSS et Federgon dans le cadre d'une chaire sponsorisée par Federgon et dont l'objectif est de radiographier la dynamique du marché du travail en Belgique. Les indicateurs de DynaM se basent sur une vaste source administrative de l'ONSS (Office national de sécurité sociale) et de l'ONSSAPL (Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales) qui comprend environ 99 % des employeurs et des travailleurs belges. Ces indicateurs ont été définis conformément aux directives de l'OCDE et d'EUROSTAT. Les séries de chiffres sont régulièrement actualisées et/ou complétées par des données historiques.

HIVA-KU Leuven et l'**ONSS** ont développé une méthodologie validée scientifiquement, permettant de convertir ces données de base en statistiques fiables sur le marché du travail. Les définitions prises en considération sont conformes aux recommandations de l'OCDE et d'EUROSTAT et la méthodologie adopte les résultats d'études scientifiques récentes.

Federgon, la Fédération des prestataires de services RH, soutient l'étude du HIVA grâce à la **Chaire Federgon « Dynamique du marché du travail »**.

DynaM publie en ligne ses données commentées sur www.dynam-belgium.org.